

# Opinto-ohjauksen suunnitelman jalkauttaminen toiminnallisen menetelmän avulla

**Holappa Sanna, Laajala Tiina, Lehtelä Pirjo-Liisa**

14.3.2018 ::

**Laadukkaaseen opinto-ohjaukseen tarvitaan hyvä ohjaussuunnitelma, josta käy ilmi esimerkiksi ohjauksen tavoitteet, vastuunjako ja moniammatillinen yhteistyö. Loistavan ohjaussuunnitelman laatiminen ei yksin riitä, vaan tarvitaan myös sen toimivaa jalkauttamista. Toiminnallinen jalkauttamien tarjoaa oivan yhteisöllisen vaihtoehdon, jossa suunnitelma tulee tutuksi, siitä keskustellaan ja sen merkitys konkretisoituu osallistujille yhteisöllisessä prosessissa.**

## Jalkauttamisen näkökulmia

Organisaatioiden kehittämistä tutkiva kirjallisuus käsittelee jalkauttamista erityisesti yritysten ja organisaatioiden strategioiden toimeenpanon yhteydessä (esim. [1]). Käsitteenä jalkauttaminen viittaa tilanteeseen, jossa strategia tai suunnitelma ikään kuin "ottaa jalat alleen" ja lähtee liikkeelle siirtyen johtajan pöydältä työntekijöiden joukkoon (vrt. [2]). Jalkauttamisen tarkoituksena on sitouttaa työntekijät suunnitelmien, strategioiden tai esimerkiksi toimintamallien käytännön toteuttamiseen. Esimiehellä on tärkeä rooli suunnitelmien jalkauttajana, toimeenpanijana ja viestijänä. Hänen vastuullaan on jalkauttaa ylempää saadut strategian mukaiset tavoitteet siten, että ne vastaavat työntekijöiden perustehtäviä sekä parhaimmillaan käyttävät ja kehittävät heidän osaamistaan. [3] [4]

Suunnitelmien toteutumisen kannalta kriittisimpiä ja haastavampia tehtäviä on sen käsitteiden muuttaminen ymmärrettäväksi kaikille organisaation jäsenille. Usein voi käydä, että työryhmä pohtii suunnitelmaa ja kehittämistä omassa piirissään kuukausien ajan, mutta unohtaa lanseerauspäivänä, että muu organisaatio kuulee asiasta ensimmäisen kerran. Suunnitelman jalkautumiseen toiminnan tasolle asti vaikuttaa yksilöiden ymmärrys suunnitelman tavoitteista ja sisällöstä sekä heidän tahtotilansa ja motivaationsa ottaa suunnitelma käyttöön. Onnistunut suunnitelman käyttöönotto siis vaatii taustalleen niiden ihmisten omistautumisen, joiden tehtävä on sitä toteuttaa. [3]

Sisäinen viestintä on kaikissa muodoissa suunnitelmien jalkauttamisen kannalta tärkeää. Huono informointi voi herättää pelon ja vastarinnan. Jos organisaation johto ei osaa viestiä suunnitelmista, se joutuu toteuttamaan suunnitelman yksin. Onnistunut suunnitelman jalkauttaminen lähtee sen kollektiivisesta ymmärtämisestä. Esimiehen tehtävä on myös kerätä työntekijöiltään palautetta suunnitelmasta ja sen jalkauttamisesta. [3] [4]

Jalkauttamista voidaan tarkastella myös prosessina, joka edellyttää muutosta henkilöstön ajattelussa ja toiminnassa. Opetus- ja ohjaushenkilöstön sitoutumista muutokseen edistää yhteinen keskustelu muutoksen merkityksestä ja hyödyllisyydestä. Opinto-ohjaussuunnitelma on yksi esimerkki koulutusorganisaatiossa laadittavista ja jalkautettavista toimintasuunnitelmista. Kun opinto-ohjauksen sisällöissä ja organisointitavoissa tapahtuu muutoksia, näyttäytyy opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttaminen muutosprosessina, joka vaatii organisaation jäseniltä uudenlaista osaamista (vrt. [5][6]).

## Opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttaminen Raahen koulutuskuntayhtymässä

Opetussuunnitelman rinnalle laadittuun opinto-ohjaussuunnitelmaan kuvataan usein opiskelijoiden opinto-ohjauksen järjestämisen rakenteet, toimintatavat, työn- ja vastuunjako, ohjauksen vuosikello sekä monialaiset verkostot, joita tarvitaan ohjauksen tavoitteiden toteuttamiseksi. Suunnitelmassa kuvataan myös esimerkiksi ohjausyhteistyö monialaisissa verkostoissa. Opinto-ohjaussuunnitelman avulla toimintaa ohjataan ja suunnataan tärkeiksi katsottuihin asioihin. Opinto-ohjaussuunnitelman otsikkona eri oppilaitoksissa voi olla ohjaussuunnitelma tai hyvinvointisuunnitelma, jolla halutaan viestiä opiskelijoiden tuen ja ohjauksen laaja-

alaisesta tehtävästä. Ohjaussuunnitelma tulee myös olla yhteisesti ymmärretty ja jalkautettu organisaatiossa yhteiseksi toiminnaksi. [7].

Raahen koulutuskuntayhtymässä opinto-ohjaussuunnitelma on osa laajempaa opiskeluhyvinvoinnin suunnitelmaa, joka pitää sisällään myös erityisopetuksen suunnitelman ja opiskeluhuoltosuunnitelman [7]. Koulutuskuntayhtymässä oli hyväksytty 4.2.2015 kolmen yhdistyneen ammatillisen oppilaitoksen, Raahen ammattiopiston, Lybeckerin opiston ja Ruukin maaseutuopiston yhteinen opinto-ohjauksen suunnitelma. Seuraavana vaiheena oli ajankohtaista jalkauttaa laadittu ohjaussuunnitelma uudessa organisaatiossa. Opinto-ohjaussuunnitelman laadinnasta ja jalkauttamisesta oli vastuussa opiskelijahuolto- ja hyvinvointitiimi (myöhemmin OHH-tiimi).

Ammatillisen toiseen asteen koulutuksessa on opinto-ohjauksen roolitus yleisesti ottaen muuttunut viime vuosina. Opinto-ohjaus ja -ohjaajuus ammatillisessa perusopetuksessa on nykyisin laajempaa kuin perinteisesti vain opon työksi ymmärretty. Ryhmänohjaajan tehtävien määrä on lisääntynyt ja opettajan työssä korostuu entistä enemmän ohjauksellisuus. Raahen uudessa yhdistyneessä organisaatiossa oli tarpeen tehdä yhteisesti näkyväksi kunkin toimijan osuus ohjauksesta. Myös toteutusajankohtana uudessa organisaatiossa aloittaneiden uusien opinto-ohjaajien roolit vaativat selkeytystä. Jalkauttamisella pyrittiin helpottamaan henkilöstön työtä ja takaamaan kaikille opiskelijoille tasavertainen ja tasalaatuinen opinto-ohjaus riippumatta siitä, missä ammattiopistossa hän opiskelee.

Ennako-odotuksena oli, että opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttaminen on haastavaa. Opinto-ohjauksen suunnitelmalla ei ole merkitystä, ellei henkilöstö tunne sitä ja ellei se kykene ottamaan sitä käyttöön. Sen vuoksi tarvitaan useita eriluonteisia perehdyttäviä jalkauttamistilanteita. Opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttamisen suunniteltiin tapahtuvan useita erilaisia rinnakkaisia tapoja käyttäen. Näitä olivat informaatioiskut luentosalissa, paperisten versioiden tulostaminen kullekin koulutusosalalle "hypisteltäväksi" ja sähköisesti luettavaksi intraan. Lisäksi opinto-ohjaajat ja muut OHH-tiimin jäsenet ohjasivat "kädestä pitäen" henkilöstön opinto-ohjauksen suunnitelman äärelle lukuvuoden aikana aina, kun tilanne sitä vaati. Yhtenä jalkauttamisen toteutustapana haluttiin kokeilla koko henkilöstön osallistavaa toiminnallista perehdyttämistä.

Kuvaamme seuraavaksi opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttamista henkilöstön työhyvinvointipäivän yhteydessä järjestetyn toiminnallisen menetelmän avulla. Toiminnallisen toteutuksen ohjausteoreettinen viitekehys rakentuu ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle sekä sosiodynaamiselle ohjausteorialle. Opinto-ohjausmallina käytetään opintopolkumallia.

## **Taustalla ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ja sosiodynaaminen viitekehys sekä opintopolkumalli**

Opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttamisen yksi kantava idea oli tarjota toiminnallisen työskentelytavan avulla mahdollisuus kokea opinto-ohjaus opiskelijan näkökulmasta. Jalkautukseen osallistuva henkilökunta ohjeistettiin eläytymään opiskelijan rooliin. Ideana oli, että osallistujat saisivat opinto-ohjaussuunnitelmaan sisältyvistä opintopolun eri nivelvaiheista ja niihin tarjolla olevasta ohjauksesta mahdollisimman omakohtaisen kokemuksen.

Opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallinen jalkauttamismenetelmä on saanut virikkeitä kahdesta ohjausteoreettisesta viitekehyksestä: voimavara- ja ratkaisukeskeisestä sekä sosiodynaamisesta ohjausteoriasta. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa on keskeistä positiivisen asenteen omaksuminen ongelmallisiin tilanteisiin ja ratkaisujen etsiminen näkökulmaa muuttamalla. Näkökulman vaihtamisessa on kyse siitä, että ongelmista etsitään aina myös jotain hyvää. [8] Puutteiden ja heikkouksien tarkastelun sijaan etsitään onnistumisia ja voimavaroja. Epäonnistumisia pidetään rikkaina oppimiskokemuksina [9]. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa käytetään paljon toiminnallisia menetelmiä, joiden avulla ohjauksen hakija löytää helpommin yhteyden omiin uskomuksiinsa ja oletuksiinsa [10].

Sosiodynaamisessa ohjauksessa puolestaan keskeisenä on ohjausta hakevan opiskelijan koko elämänkentän tarkastelu opiskelijan ja ohjaajan yhteisessä keskustelussa [11]. Ohjaajan tehtävänä on rinnalla kulkien auttaa opiskelijaa jäsentämään ja sanoittamaan opintojen merkitystä osana hänen omaa ainutkertaista elämänsuunnitelmaansa [12]. Opiskelijan toimijuuden edistäminen on ohjausprosessin tärkeä tavoite. Tätä kohti päästään tutkimalla yhteisesti opiskelijan uskomuksia ja oletuksia, nostamalla tietoisuuteen niiden alkuperää, pohtimalla niiden pätevyyttä ja muotoilemalla uudenlaisia tapoja ajatella ja toimia.

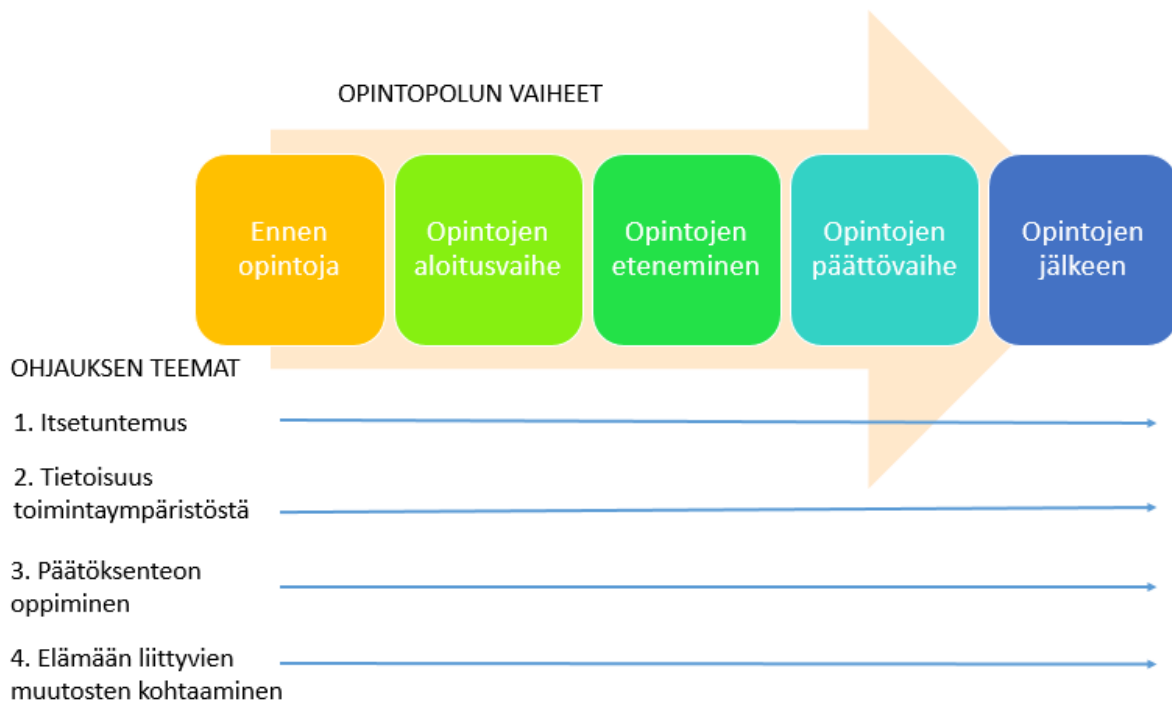
Opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallisessa jalkautuksessa tavoiteltiin näkökulman vaihtamista opettaja- tai ohjaajälähtöisestä opiskelijälähtöiseksi. Kokemuksen opinto-ohjauksesta toisen osapuolen näkökulmasta

koettuna ajateltiin olevan uusi voimavara opettajan työssä. Toiminnalliseen jalkautusmenetelmään rakennettiin erilaisia opiskelijan tarinoita, joihin osallistujat eläytyivät.

Opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallisen jalkauttamisen kolmantena kivijalkana oli opintopolkumalli, jossa nähdään ohjauksen tarve ja sisältö muuttuvana eri elämänvaiheissa. Opintopolulla tarkoitetaan myös sitä elämänsä vaihetta, jolloin yksilö on tietyn koulutusorganisaation ohjaus- ja opetuspalveluiden käyttäjänä. Opintopolku voidaan lisäksi määritellä opiskelukokemusten sarjaksi, jolloin opintopolku jäsentyy osaksi opiskelijan elämäntapaa eikä selkeäksi vaihteittaiseksi poluksi. Vuorisen [13] kehittämässä opintopolkumallissa (kuvio 1) opintojen ohjausta tarkastellaan vaihteittaisesti opiskelijan koko opintopolun aikana: ohjaus ennen opintoja, ohjaus opintojen alkuvaiheessa, ohjaus opintojen etenemisvaiheessa, ohjaus opintojen päättövaiheessa ja ohjaukseen liittyvät palaute- ja seuranta järjestelmät opintojen jälkeen. Opintopolkumallin keskeisin periaate on, että opiskelijalla on oikeus saada ohjausta kaikissa opintopolkuns vaiheissa. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota opintopolun kriittisiin kohtiin, kuten aloitus- ja keskivaiheeseen sekä työelämään siirtymisvaiheeseen.

Opintopolun eri vaiheissa opiskelijalla tulisi olla mahdollisuus ohjauskeskusteluun seuraavista teemoista:

1. Itsetuntemus – tietoisuus henkilökohtaisista ominaisuuksista (esim. taidoista, arvoista, asenteista ja kvalifikaatioista), jotka jäsentävät opiskelijan suhdetta omaan persoonaansa.
2. Tietoisuus toimintaympäristön mahdollisuuksista ja vaatimuksista.
3. Päätöksenteon oppiminen – tietoisuus päätöksenteon prosesseista ja tietoisuuden päätöksenteon oppiminen.
4. Elämään liittyvien muutosten kohtaaminen – tietoisuus omien päätösten merkityksestä elämässä eteen tuleviin muutostilanteisiin ja tietoisuus ratkaisuista, jotka liittyvät uuteen elämäntilanteeseen siirtymiseen. [13]



KUVIO 1. Opintopolun vaiheet ja ohjauksen teemat [1]

Raahen koulutuskuntayhtymän opinto-ohjauksen suunnitelma on laadittu opintopolkumallin mukaisesti. Myös opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallinen jalkauttaminen eteni pelimuotoisesti opiskelijan roolissa opintopolun eri vaiheiden läpi.

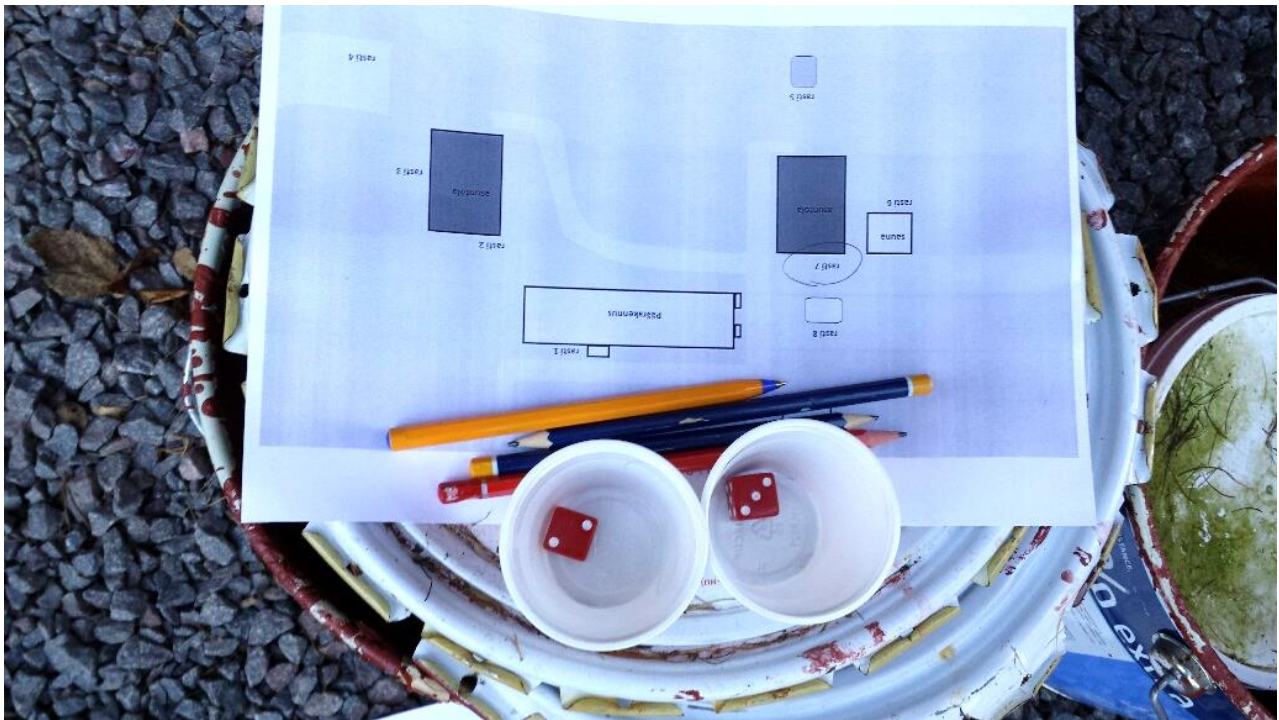
## Toiminnallisen toteutuksen kuvaus

Toiminnallinen menetelmä haastaa ohjaajan oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Se vaatii innostuneisuutta, sitoutumista, aikaa ja tarmoa. Toiminnallisen menetelmän tavoitteena on yllä pitää motivaatiota ja keventää

asian käsittelyä. Sen tarkoituksena on myös tukea erilaisia oppijoita. Nimensä mukaisesti toiminnalliset menetelmät ovat enemmän toimintaa ja vähemmän sanoja. Sanoja tarvitaan vasta työskentelyn purkamiseen ja kokemuksen jakamiseen muiden kanssa. [10]

Ruukin maaseutuopistolla toteutetussa opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallisessa jalkauttamisessa haluttiin antaa mahdollisuus olla luova ja leikkiä, eläytyä opiskelijan rooliin ja hänen kohtaamiinsa tilanteisiin opintojen aikana. Osallistujilla oli myös mahdollisuus purkaa ryhmän sisällä omia tuntemuksiaan ja mahdollisesti kohdata omat asenteensa ja arvonsa. Ohjaajina toimivat OHH-tiimin jäsenet auttoivat osallistujia selvittämään opinto-ohjauksen suunnitelmaan nojaten heidän kohtaamiaan erilaisia tilanteita. Samalla opinto-ohjauksen suunnitelma tuli tutuksi osallistujille. Toiminnallisen jalkautuksen osallistujien lukumäärä oli 80 henkilöä. Aamupalan jälkeen informoitiin päivän kulusta ja tavoitteista. Tämän jälkeen henkilökunta jaettiin satunnaisesti lappujen avulla ryhmiin siten, että jokaisessa ryhmässä oli edustajia eri koulutusyksiköistä.

OHH-tiimi oli suunnitellut eräänlaisen rastiradan, jolla osallistujat etenivät pienryhmissä. Rata edusti opintopolkua, jonka eri vaiheisiin sijoitettujen rastien työskentelypisteillä syvennyttiin opinto-ohjaussuunnitelman kysymyksiin erilaisen toiminnan ja havainnollistamismateriaalin avulla (kuva 1). Osallistujaryhmille tarjottiin perehdytystä auditiivisesti (keskusteleminen, kuunteleminen, opiskelijan tarinan kertominen), visuaalisesti (kartat, yhteenvedot, piirroksot) ja kinesteettisesti (liikkuminen puhuessa, muistiinpanojen tekeminen, esineiden käsittely). Tavoitteena oli, että mahdollisimman moni saisi jotakin irti perehdytyksestä "keinolla millä hyvänsä".



KUVA 1. Tärkeät työvälineet: kartta, nopat ja kynät (kuvaaja: Sanna Holappa)

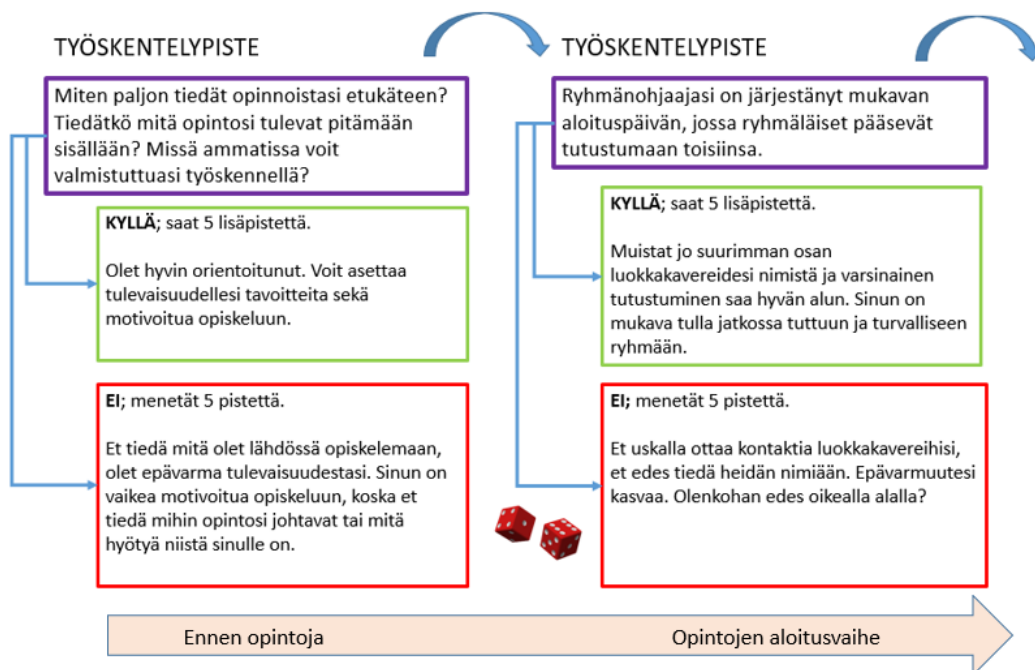
Ryhmiiin jakautuminen onnistui leppoisasti ja ohjeet saatuaan ryhmät alkoivat työskennellä innokkaasti opintopolun rasteiksi rakennetuilla työskentelypisteillä (kuva 2).





KUVA 2. Perehtymistä opinto-ohjaussuunnitelmaan työskentelypisteellä (kuvaaja: Sanna Holappa)

Toiminnallisessa jalkautuksessa keskityttiin kolmeen pääasiaan: opinto-ohjaukseen opintojen alussa, saattaen siirtoon ja HOPS:in tekemiseen. Osallistujat saivat noppaa heittämällä pisteitä siitä, "osuiko opintojen ohjausta omalle kohdalle". Tämä herätti keskustelua siitä, saako opiskelija opintoihinsa ohjausta riippuen siitä, kenen kanssa hän sattuu olemaan tekemisissä. Ryhmän puheesta nousi selkeästi esiin opinto-ohjauksen puutteiden tunnistaminen. Puheissa tuli muun muassa esiin, että "en minä ole tiennyt tai en minä ole kuullut tätä asiaa, ei minulle ole koskaan kerrottu". Tämä oli odotettavissakin, sillä auditoriossa vedetty perehdytys ei ollut tavoittanut kaikkia kuulijoita. Toiminnallisesti viesti vaikutti pääsevän paremmin tietoisuuteen. Työskentelypisteiden ideaa ja sisältöä havainnollistetaan kuvion 2 esimerkkien avulla.



KUVIO 2. Ohjaussuunnitelman toiminnallisen jalkauttamisen työskentelypisteiden esimerkkejä

Osallistujat heittäytyivät osin voimakkaastikin opiskelijan rooliin, joka herätti tunteikasta keskustelua ohjauksen haasteista opettajan näkökulmasta katsottuna. Näissä tilanteissa jalkauttamisen ohjaajat johdattivat osallistujia

tutkimaan opinto-ohjaussuunnitelmaa ja sen antamia toimintaohjeita. Rastiradan jälkeen kaikki ryhmät kutsuttiin sisätiloihin kahvitauolle. Ryhmät keskustelivat ensin keskenään toiminnallisen toteutuksen kokemuksista. Ryhmille esitettiin kysymyksiä, joihin ne vastasivat lyhyesti kirjallisesti. Lisäksi jokainen ryhmä sai kommenttipuheenvuoron. Lopuksi ohjaajat kokosivat kommentteja ja tuntemuksia yhteisesti. Päivän lopuksi saadun suullisen palautteen perusteella opiskelijan roolissa eteneminen koettiin mielekkääksi. Pisteiden saaminen ja menettäminen rastiradalla tuntuivat peliltä ja saivat toivomaan menestystä siinä. Eräs kommentoija totesi, että ”jokainen haluaa saada paljon pisteitä ja voittaa – ja se on meidän tehtävä mahdollistaa, että niin käy jokaiselle nuorelle”.

## Pohdinta

Kuinka opinto-ohjaussuunnitelman toiminnallinen jalkauttaminen Raahen ammatillisen koulutuksen organisaatiossa täytti sille asetetut tavoitteet? Jalkautuksesta vastanneen opiskelija- ja hyvinvointitiimin näkökulmasta jalkauttaminen toteutui suunnitelman mukaisesti. Osallistujat lähtivät innokkaasti mukaan toimintaan ja ryhmät antoivat myönteistä palautetta päivän onnistumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Jalkauttaminen roolipelinä teki opinto-ohjauksen suunnitelmasta kevyemmän ja konkreettisemmän. Opiskelijan näkökulmasta on selvää, että henkilöstön ohjausosaaminen on parempaa, kun he tuntevat ohjaussuunnitelman ja osaavat toimia sen mukaan. Organisaation kannalta jalkauttaminen onnistui, sillä strategisia tavoitteita saatiin edistettyä päivän aikana.

Ohjaus korostuu tärkeänä osana ammatillisen opettajan työtä ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Vuoden 2018 alussa voimaan astuneen ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö [\[14\]](#) tuo tämän selkeästi esiin. Reformin lähtökohtana on siirtyminen perinteisestä ryhmäkohtaisesta opettamisesta henkilökohtaistettuun osaamisperusteiseen oppimisprosessiin, jossa opiskelijan vastuu oman osaamisensa tunnistamisesta ja kehittämisestä korostuu. Henkilökohtaisten opintopolkujen kautta tavoitteisiin pääseminen edellyttää osaavan ja oikea-aikaisen ohjauksen ja tuen saatavuutta sekä koko opetus- ja ohjaushenkilöstön sitoutumista ohjaukselliseen ajatteluun ja toimintaan. Tässä valossa oppilaitosten ohjaussuunnitelmien jalkautus nousee tärkeäksi tehtäväksi. Koska ohjaus kuuluu koko henkilöstölle, on oleellista osallistaa koko henkilöstö ohjauksen kehittämiseen, ei vain suunnitelmien jalkautusvaiheessa, vaan myös ohjaussuunnitelmien laadintaan, päivittämiseen ja kehittämiseen.

Erilaisilla toiminnallisilla menetelmillä on paljon annettavaa ohjauksellisen ajattelun aktivointiin ja käytännön toiminnan kehittämiseen. Tärkeä ja keskeinen tehtävä on lisäksi osallistaa opiskelijat oman opinto- ja elämänpolkunsa suunnitteluun ja sanoittamiseen. Toiminnallinen työskentelytapa sopii hyväksi apuvälineeksi myös opiskelijoiden perehdyttämiseen opintopolun eri vaihtoehtoihin ja eri tilanteissa tarjolla olevaan tukeen. Tässä artikkelissa kuvattu ohjaussuunnitelman jalkauttaminen on yksi esimerkki, kuinka jalkauttaminen voidaan toteuttaa toiminnallisesti. Toisten toteuttamista jalkauttamisprosesseista voi löytää hyviä ideoita ja ajatuksia. Aivan suoraan ei kenenkään toisen jalkauttamisprosesseja voi välttämättä toteuttaa, vaan soveltaa niistä parhaat ideat ja kokemukset oman organisaation prosesseihin.

## Lähteet

1. [^](#)Kamensky, M. 2010. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Helsinki: Talentum.
2. [^](#)Maamies, S. 2005. Jalkautuva huoltokirja. Kielikello 1. Hakupäivä 5.2.2018.  
<http://www.kielikello.fi/index.php?mid=2&pid=11&aid=1561>
3. [^](#)[abc](#)Kukkola, E. 2015. Strateginen johtaminen 1: Jalkauttaminen. Hakupäivä 21.12.2017.  
<https://peruspelijaiohtaja.com/2015/10/25/strateginenjohtaminen-1-jalkauttaminen/>
4. [^](#)[ab](#)Laine, K-M. 2009. Strategian jalkauttaminen. Vaasan yliopisto, Kauppatieteellinen tiedekunta. Opinnäytetyö. Hakupäivä 5.2.2018.  
<https://www.tritonia.fi/download/gradu/3459>
5. [^](#)Fullan, M. 1993. Change forces. Probing the depths of educational reform. School Development and the Management of Change Series 10. Bristol: Taylor & Francis.
6. [^](#)Fullan, M. 2007. New meaning of educational change. New York: Teachers College Press.
7. [^](#)[ab](#)Raahen koulutuskuntayhtymä. 2015. Opiskeluhyvinvoinnin suunnitelma. Julkaisematon lähde.
8. [^](#)Furman, B. & Ahola, T. 1995. Muutokset – terapiasta ratkaisuihin. 2. p. Järvenpää: Lyhytterapia-Instituutti Oy.
9. [^](#)Huotari, A. & Tamski, E. 2010. Tammenterhon tarinoita. Kirja valmennuksesta. Mikkeli: Eeva-Liisa Tamski.
10. [^](#)[ab](#)Heiskanen T. & Hiisijärvi S. Toiminnalliset menetelmät. Hakupäivä 21.12.2017.  
<http://www.ela.fi/akatemia/toiminnalliset.php>
11. [^](#)Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
12. [^](#)Spangar, T. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Jyväskylä: PS-kustannus.

13. <sup>^</sup> <sup>ab</sup> Vuorinen, R. 1998. Ohjaus avautuvissa ja verkottuvissa oppimisympäristöissä. Licensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Hakupäivä 5.2.2018. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10199/1183.pdf?sequence=1>
14. <sup>^</sup> Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Hakupäivä 31.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

## Kuvalähteet

1. <sup>^</sup> KUVIO 1. Opintopolun vaiheet ja ohjauksen teemat. Teoksessa Vuorinen, R. 1998. Ohjaus avautuvissa ja verkottuvissa oppimisympäristöissä. Licensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Hakupäivä 5.2.2018. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10199/1183.pdf?sequence=1>

## Metatiedot

**Nimeke:** Opinto-ohjauksen suunnitelman jalkauttaminen toiminnallisen menetelmän avulla

**Tekijä:** Holappa Sanna; Laajala Tiina; Lehtelä Pirjo-Liisa

**Aihe, asiasanat:** opintoneuvonta, opinto-ohjaajat, opinto-ohjaus, osallistaminen, toiminnalliset menetelmät

**Tiivistelmä:** Artikkelissa tarkastellaan opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttamista oppilaitosympäristössä tuoden esiin yhden näkökulman, kuinka jalkauttamista voidaan tehdä käytännössä henkilöstöä osallistaen. Jalkauttaminen liittyy yleisemmin organisaatioissa strategiseen johtamiseen sekä osaamisen kehittämiseen. Opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttaminen tähtää opinto-ohjauksen laadun kehittämiseen oppilaitoksissa. Esimerkkitapauksena kuvataan Raahen koulutuskuntayhtymän ammatillisen 2. asteen oppilaitosten (nykyisin Koulutuskeskus Brahe) opinto-ohjauksen suunnitelman jalkauttamista toiminnallisen menetelmän avulla.

Opinto-ohjaussuunnitelman jalkauttamisen idea oli tarjota toiminnallisen työskentelytavan avulla mahdollisuus kokea opinto-ohjaus opiskelijan näkökulmasta. Toiminnallisen toteutuksen ohjausteoreettinen viitekehys rakentuu ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle sekä sosiodynaamiselle ohjausteorialle. Opinto-ohjausmallina käytetään opintopolkumallia. Työhyvinvointipäivän yhteydessä toteutettu jalkauttaminen toteutui suunnitellusti, osallistajat lähtivät innokkaasti mukaan toimintaan ja antoivat myönteistä palautetta päivän onnistumisesta. Toiminnallisuus teki opinto-ohjauksen suunnitelmaan perehtymisestä kevyemmän ja konkreettisemmän.

Ammatillisen 2. asteen koulutuksen reformin lähtökohtana on siirtyä henkilökohtaistettuun osaamisperusteiseen oppimisprosessiin. Tämä edellyttää osaavan ja oikea-aikaisen ohjauksen ja tuen saatavuutta sekä koko opetus- ja ohjaushenkilöstön sitoutumista ohjaukselliseen ajatteluun ja toimintaan. Tässä valossa oppilaitosten ohjaussuunnitelmien jalkauttaminen nousee tärkeäksi tehtäväksi. Koska ohjaus kuuluu koko henkilöstölle, on oleellista osallistaa henkilöstö ohjauksen kehittämiseen jo suunnitelmien laadintavaiheissa.

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

**Aikamääre:** Julkaistu 2018-03-14

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201802223547>

**Kieli:** suomi

**Suhde:** <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

**Oikeudet:** Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

### Näin viittaat tähän julkaisuun

Holappa, S., Laajala, T. & Lehtelä, P-L. 2018. Opinto-ohjauksen suunnitelman jalkauttaminen toiminnallisen menetelmän avulla. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11. Hakupäivä xx.x.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201802223547>.